



ARTICOLI



Ammortizzatori sociali e blocco dei licenziamenti nel Decreto di agosto 2020 convertito in legge n.126/2020

DECRETO LEGGE n.104/2020 coordinato con la Legge di conversione 13 ottobre 2020 n.126

Art. 14 Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonerazione dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto **resta precluso** l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

2. Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Il decreto legge 14 agosto 2020 n.104, il c.d. Decreto di Agosto, convertito in legge n.126/2020, ha riscritto la disposizione riguardante **il divieto di licenziamento** per riduzione di personale nel periodo emergenziale sia nella forma del recesso individuale che collettivo, prevedendo quali uniche eccezioni le ipotesi di cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società, il fallimento senza esercizio provvisorio dell'impresa e - novità più importante - **gli accordi collettivi aziendali di incentivo alla risoluzione consensuale del rapporto.**

Seguendo l'evoluzione delle norme che hanno contraddistinto la fase della "legislazione emergenziale"

determinata, prima, dall'emergenza sanitaria e dopo da quella economica, sono stati pubblicati in precedenti numeri della Rivista AGIDAE¹ alcuni articoli di approfondimento sulla disciplina degli Ammortizzatori Sociali anche alla luce degli Accordi di settore che l'AGIDAE ha sottoscritto con le OO.SS.

Questo commento non può che partire dal nuovo dettato normativo, il Decreto legge 104/2020, pubblicato in G.U. il 14-08-2020 ed entrato in vigore il giorno successivo.

¹ "Ammortizzatori Sociali nella normativa emergenziale" in Riv. AGIDAE n.2/2020 e "Ammortizzatori sociali e blocco dei licenziamenti. Le questioni aperte." in Riv. AGIDAE n.4/2020.

1. Blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali per g.m.o. a termine mobile

I primi due commi dell'**art. 14** del decreto legge n.104/2020, coordinato con la legge di conversione n.126/2020, prevedono, in linea generale, la preclusione all'avvio delle procedure collettive di riduzione di personale richiamate dagli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 e la sospensione di quelle avviate successivamente al 23 febbraio 2020, per tutti i datori di lavoro **che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti integrativi salariali COVID-19 previsti dall'art. 1 di detto Decreto Legge** (9 settimane a partire dal 13 luglio a cui si aggiungono altre 9 settimane) **o che non abbiamo richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali**, previsto per 4 mesi in favore di quei datori di lavoro che rinunciano a "godere" degli ammortizzatori sociali (art. 3), con la sola eccezione del cambio di appalto.

Cosa è cambiato rispetto alla precedente normativa?

Mentre fino al 17 agosto 2020 vigeva **il divieto assoluto** di avviare procedure di licenziamento collettivo o licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (anche risoluzioni consensuali presso gli ITL), il Decreto 104/2020, non fissa una data di scadenza del divieto di licenziamento, ma **stabilisce che i datori di lavoro possano riprendere l'iniziativa di recesso solo dopo aver integralmente fruito dei nuovi trattamenti di integrazione salariale emergenziali disponibili fino al 31 dicembre 2020 o, in alternativa, dopo aver optato per l'esonero contributivo INPS.**

La fruizione dell'esonero contributivo è previsto per 4 mensilità e dunque da settembre a dicembre 2020 cosicché il divieto di licenziamento verrebbe a cadere a partire da gennaio 2021.

Facendo un passo indietro nella genesi delle nuove disposizioni normative, occorre ricordare che il Governo, bilanciando le esigenze dei lavoratori finalizzate alla salvaguardia occupazionale e quelle dei datori di lavoro volte ad attenuare le rigidità del divieto di licenziamento per poter adeguare gli organici in vista del periodo di ripresa, ha previsto due criteri alternativi a cui è correlato il divieto dei licenziamenti:

- La fruizione delle integrazioni salariali COVID-19
- L'esonero dal versamento dei contributi obbligatori INPS.

Nello specifico, si crea un sistema estremamente modificabile da un contesto ad un altro dove, sempre nel rispetto del termine massimo del **31 dicembre 2020**, occorre fare una serie di calcoli per stabilire il giorno esatto dal quale è possibile licenziare il personale.

Dunque il divieto di licenziamento persiste in capo al datore di lavoro sino all'esaurimento dell'intera disponibilità di integrazioni salariali con causale COVID-19, pari a 18 settimane **nel periodo dal 13 luglio al 31 dicembre 2020.**

In alternativa all'esaurimento dell'integrazione salariale, il decreto 104/2020 consente al datore di lavoro di accedere ad un esonero contributivo.

L'art. 3 del decreto Agosto, infatti, stabilisce il diritto del datore di lavoro che rinunci alla presentazione di nuove domande di integrazione salariale, di beneficiare, entro il 31 dicembre 2020, di un esonero contributivo nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già

fruite nei mesi di maggio e giugno 2020. Il beneficio è soggetto all'approvazione della Commissione europea.

A questo punto si comprende che la data in cui viene meno la sospensione del divieto dei licenziamenti non è uguale per tutte le Imprese, essendo correlata alla fruizione delle ulteriori 18 settimane o, in alternativa, all'esenzione contributiva per 4 mesi per i Datori che rinunciano alla richiesta di ammortizzatori COVID-19.

L'Inps ha emanato la circolare n.115/2020² tesa a fornire chiarimenti operativi: l'esonero dal versamento dei contributi INPS, come previsto dall'art. 3 del Decreto 104/2020, è pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020.

2. Ricorso alle prestazioni degli Ammortizzatori sociali per causa Covid 19 dopo le prime 18 settimane. Trattamento economico

Le Istituzioni che applicano il CCNL AGIDAE Scuola dovranno fare riferimento a quanto previsto dall'Accordo sindacale del 7 settembre 2020 per il trattamento economico del proprio personale dipendente.

Nello specifico, per le settimane di ammortizzatori sociali successive alle 9+9 (regolate dai precedenti Accordi sindacali del 19 marzo e del 5 maggio), dovranno corrispondere l'integrazione del 10% della quota oraria del FIS e CIGD ed anticipare mensilmente l'assegno ordinario.

Nel caso, invece, di **cessazione dell'attività** (ad esempio la chiusura di una scuola) se il personale rimane senza lavoro, pur in vigenza di divieto di licenziamento ai sensi dell'art. 14 del Decreto Legge 104/2020, i Datori non dovranno anticipare la corresponsione dell'assegno del FIS e di CIGD, ma i trattamenti di integrazione salariale potranno essere richiesti con pagamento diretto del lavoratore da parte dell'INPS.

3. Blocco dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo

Il comma 2 dell'art. 14 **sospende anche tutte le procedure in corso relative ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** e quindi del tentativo obbligatorio di conciliazione che si svolge dinanzi all'Ispettorato territoriale del Lavoro ai sensi dell'art. 7 della Legge n.604/1966, nelle ipotesi di recesso che riguardano unicamente i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del D.L.vo n. 23/2015.

L'iter, se in corso, viene obbligatoriamente bloccato ed i termini riprenderanno a decorrere dal momento in cui la norma verrà meno.

Il recesso dal rapporto di lavoro attivato in violazione di tali disposizioni di legge è nullo, ma il lavoratore ha diritto, comunque, se dovuta, all'indennità di disoccupazione.

Infatti, l'INPS con messaggio n. 2261 del 1° giugno 2020 ha affermato che il lavoratore ha diritto alla NASPI che verrà corrisposta nelle forme dovute, con l'avvertenza che in caso di ricorso giudiziale con reintegra, "ab initio" nel posto di lavoro, l'Istituto si riserva di chiedere la restituzione degli importi corrisposti.

² Circolare Inps n.115/2020 del 30/09/2020 pubblicata per estratto nella rubrica Prassi amministrativa del presente numero della Rivista AGIDAE.

4. Licenziamenti ammissibili

E' importante precisare che restano fuori dal "blocco" dei licenziamenti previsto dall'art. 14 del Decreto Legge n.104/2020 alcune tipologie di licenziamenti. Essi sono:

- a) i licenziamenti per giusta causa;
- b) i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, compresi quelli di natura disciplinare, soggetti all'iter procedimentale dell'art. 7 della Legge n.300/1970;
- c) i licenziamenti per raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia, atteso che per la prosecuzione fino ai 70 anni occorre un accordo tra le parti in quanto il diritto alla prosecuzione non è un diritto potestativo del lavoratore³.
- d) i licenziamenti determinati da superamento del periodo di comporto;
- e) i licenziamenti durante o al termine del periodo di prova;
- f) i licenziamenti dei dirigenti;
- g) i licenziamenti dei lavoratori domestici che sono "ad nutum";
- h) i licenziamenti dei lavoratori dello spettacolo a tempo indeterminato;
- i) la risoluzione del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo a seguito di recesso ex art. 2118 c.c.: qui, non appare ravvisabile il giustificato motivo oggettivo.

5. Le deroghe previste dal Decreto Legge 104/2020

Il blocco totale dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di cui al comma 2 dell'art.14, che scatta in presenza delle condizioni indicate al comma 1 dello stesso articolo, prevede alcune deroghe.

Infatti il comma 3 dell'art. 14 prevede che la sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non si applica in presenza di ***"accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo: a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art. 1 del D.L.vo n. 22/2015"***.

La norma affida la possibilità di accordo alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con esclusione delle RSU e delle RSA.

Nella disposizione normativa non viene utilizzato il termine "licenziamento", ma si parla di **"incentivo all'esodo"**, quindi la fattispecie delineata dall'art.14 del Decreto Legge n.104/2020 è **distinta dai licenziamenti collettivi** che derivano da una dichiarazione di esubero formulata secondo le procedure della Legge n. 223/1993.

L'accordo aziendale potrà prevedere sia l'entità dell'incentivo economico, correlandolo, ad esempio, all'anzianità aziendale, che precisare i tempi entro il quale i singoli lavoratori potranno manifestare la propria adesione all'accordo stesso.

³ Cass. Sent. 4 settembre 2015 n.17589.

Considerata la “delicatezza” delle questioni sottese alla norma, ci si auspica che in sede di conversione in legge, la disposizione venga maggiormente articolata o, se non altro, che ci sia a breve un intervento chiarificatore di prassi amministrativa.

I datori di lavoro, raggiunte le intese attraverso accordo sindacale, potrebbero sottoscrivere con i singoli lavoratori interessati agli esodi incentivati, ulteriori accordi individuali nelle sedi protette ex artt. 410 e 411 c.p.c. per definire eventuali questioni sottese all’intercorso rapporto lavorativo.

E’ prevista la fruizione da parte dei lavoratori della indennità di disoccupazione che comporta un altro onere per il datore di lavoro: dovrà pagare il contributo di ingresso alla NASpI (c.d. “ticket licenziamento”).

Tenuto conto che, per l’anno 2020, il massimale mensile NASpI è di 1.227,55 euro, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale, la contribuzione da versare è pari a **503,30 euro**. Mentre per i lavoratori con anzianità pari o superiore a 36 mesi, anche se part time, il contributo può arrivare fino ad un massimo di **1.509,87 euro** ($503,30 \times 3$)⁴.

6. Conclusioni

Considerato il prolungamento del divieto di licenziamento, seppur ancorato alla fruizione delle 18 settimane di ammortizzatori sociali o in alternativa al godimento degli esoneri contributivi per 4 mensilità, qualora il Datore di lavoro voglia affrontare in modo sicuro il problema delle riduzioni d’organico, appare più spendibile la strada dell’accordo collettivo di risoluzione consensuale incentivata prevista dall’art. 14 del decreto di Agosto, convertito in Legge n. 126/2020.

⁴ Circolare INPS n.20 del 10/02/2020.